

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI

Lawrence Reginald¹, Kurniati W. Andani²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: lawrence.115180183@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: kurniatia@fe.untar.ac.id

Masuk: 05-02-2022, revisi: 07-03-2022, diterima untuk diterbitkan: 21-03-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi di biro administrasi dan konsultan pajak Setia Utama Kota Medan. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan menggunakan skala *interval* dalam bentuk *google form* dengan jumlah 40 responden. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis penelitian menggunakan metode deskriptif. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Peneliti menggunakan program *Smart-PLS* untuk uji analisis validitas dan reliabilitas. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap motivasi, semakin baiknya sistem kompensasi yang ditawarkan maka semakin tinggi juga tingkat motivasi karyawan. Selanjutnya disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara budaya organisasi terhadap motivasi, budaya organisasi yang disesuaikan dan dapat diterima oleh seluruh karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, budaya organisasi, motivasi

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation and organizational culture on motivation at Setia Utama tax administration and consultant bureau, Medan City. Data collection was obtained through distributing questionnaires and using an Interval scale in the form of a google form with a total of 40 respondents. The research design uses quantitative methods and research analysis uses descriptive methods. This research was conducted using simple random sampling method. Researchers used the Smart-PLS program to test the validity and reliability analysis. The results of the study concluded that there is a positive influence between compensation on motivation, the better the compensation system offered, the higher the level of employee motivation. Furthermore, it is concluded that there is a negative influence between organizational culture on motivation, organizational culture that is adjusted and can be accepted by all employees will increase employee motivation.

Keywords: compensation, organizational culture, motivation

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Jika ingin setiap karyawan memberikan kontribusi yang positif terhadap terwujudnya tujuan perusahaan, maka motivasi merupakan faktor yang sangat penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan adanya motivasi maka karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi, karena motivasilah yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan antusias mendapatkan hasil yang terbaik.

Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, motivasi biasanya diartikan sebagai faktor pendorong tingkah laku manusia. Dan motivasi merupakan

faktor pendorong atau pendorong untuk bekerja bagi karyawan perusahaan. Motivasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras, sehingga meningkatkan efisiensi kerja mereka, dan akan mempengaruhi terwujudnya tujuan perusahaan.

Faktor utama yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah kompensasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ganti rugi merupakan masalah yang sensitif. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi dalam menjaga sumber daya manusia. Jika kompensasi tidak tepat, kerugiannya adalah perusahaan dapat kehilangan karyawan yang berkinerja baik, dan perusahaan harus membayar lebih untuk penarikan karyawan baru yang memenuhi syarat.

Dalam suatu organisasi, budaya organisasi juga merupakan faktor yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan motivasi. Dengan budaya organisasi sangat memungkinkan bagi karyawan untuk mengubah perilakunya, karena budaya organisasi dapat menjadi faktor yang berdampak positif atau negatif terhadap perilaku organisasi individu. Budaya organisasi yang positif atau negatif dapat menjadi dorongan dan motivasi bagi karyawan terkait dengan pencapaian tujuan organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yanuar (2017) yang berjudul “*Compensation, Motivation and Performance of Employees: Evidence from Indonesia*”, yang menggunakan model SEM dalam menganalisis data, ditemukan hasil dari penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Fernandes (2018) yang berjudul “*The Effect of Organization Culture and Technology on Motivation, Knowledge Asset and Knowledge Management*”, yang juga menggunakan model SEM dalam menganalisis data, ditemukan hasil dari penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Dari latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi pada biro administrasi dan konsultan pajak Setia Utama Kota Medan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada topik “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi”, beberapa hal yang dapat diungkap dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi?
- b. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi?

Kajian Teori

Kompensasi. Kompensasi merupakan alat untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan tercipta rasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (Haryani *et al.*, 2015; Odunlami dan Matthew, 2014). Menurut Kusuma *et al.* (2014:45) kompensasi mencakup dua dimensi, yaitu kompensasi ekonomi dan kompensasi non-ekonomi. Kompensasi ekonomi meliputi pembayaran pokok, upah atau upah, bonus, penghargaan dan tunjangan. Pada saat yang sama, fasilitas kantor yang baik, kebijakan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kompensasi non-finansial.

Budaya Organisasi. Schein (2004) mendefinisikan budaya organisasi sebagai model hipotesis dasar yang dapat dipelajari organisasi ketika memecahkan masalah yang dihadapi oleh

penyesuaian eksternal dan integrasi internal, berfungsi dengan baik dan dianggap berharga, sehingga diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan rasakan masalahnya. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan, budaya perusahaan merupakan sebuah aspek kunci.

Motivasi. Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci keberhasilan organisasi, menjaga kelangsungan kerja organisasi dengan cara yang kuat dan membantu bertahan. Motivasi adalah memberikan bimbingan atau arahan yang tepat, sumber daya, dan penghargaan untuk membuat mereka tetap terinspirasi dan tertarik untuk melakukan pekerjaan yang Anda ingin mereka lakukan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses menghasilkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan membimbing perilaku tertentu. Oleh karena itu, motivasi (kebutuhan, keinginan) akan mendorong karyawan untuk melakukan Tindakan.

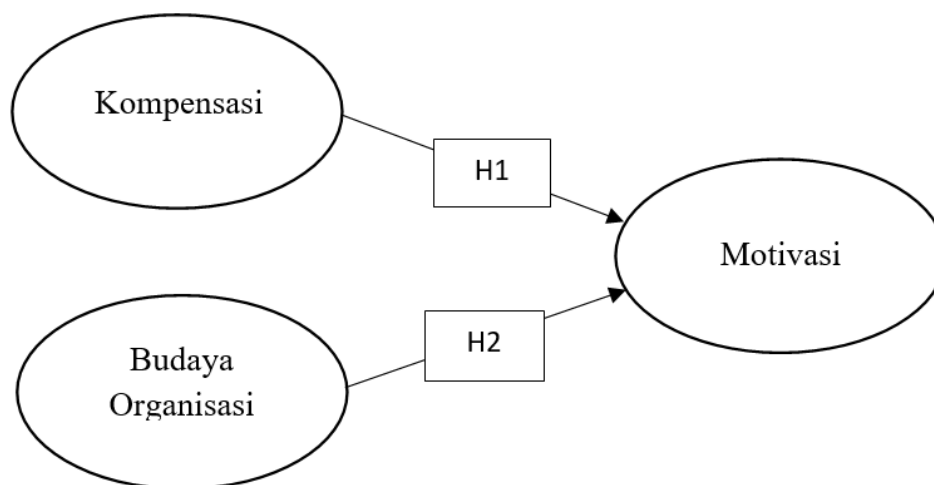
Kaitan antar variabel

Kaitan antara kompensasi dan motivasi. Rahardjo (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Yusril (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi karyawan. Kompensasi sangat penting artinya bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja (prestasi kerja) pegawai. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Kompensasi juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena kompensasi merupakan pencerminan bagaimana upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Kaitan antara budaya organisasi dan motivasi. Firanti *et al.* (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi. Renah dan Setyadi (2014) mengatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi. Dengan budaya organisasi sangat memungkinkan bagi karyawan untuk mengubah perilakunya, karena budaya organisasi dapat menjadi faktor yang berdampak positif atau negatif terhadap perilaku organisasi individu. Budaya organisasi yang positif atau negatif dapat menjadi dorongan dan motivasi bagi karyawan terkait dengan pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada kaitan antar variabel diatas, maka diperoleh model penelitian sebagai berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi

H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di biro administrasi dan konsultan pajak Setia Utama Kota Medan sebagai. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis penelitian menggunakan metode deskriptif. Kriteria ukuran populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang saat ini bekerja di perusahaan yaitu berjumlah 44 karyawan. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin* yang menghasilkan jumlah sebanyak 40 responden. Peneliti menggunakan program *Smart-PLS* sebagai alat uji analisis validitas dan reliabilitas. *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik statistik multivariat yang dapat memproses beberapa variabel respon dan variabel penjelas secara bersamaan. Berikut tabel 1. yang menunjukkan indikator dalam pengukuran variabel.

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator
Kompensasi	1. Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan
	2. Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan
	3. Tunjangan yang saya terima sesuai harapan
	4. Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan
	5. Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur
	6. Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan
Budaya Organisasi	1. Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama
	2. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan toleransi kepada anggota/pegawai untuk berinovasi secara bebas guna memajukan organisasi/perusahaan
	3. Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan
	4. Saya memotivasi karyawan yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat
	5. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan toleransi kepada anggota/pegawai untuk bertindak agresif dalam memajukan organisasi/perusahaan
	6. Perusahaan tempat saya bekerja mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi untuk dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan
Motivasi	1. Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari
	2. Lingkungan kerja di tempat saya bekerja aman dan nyaman
	3. Hubungan saya dengan rekan kerja saya baik
	4. Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas
	5. Atasan akan memberikan pujian apabila menyelesaikan tugas tepat waktu
	6. Atasan saya memberikan motivasi untuk membuat lebih disiplin dalam bekerja
	7. Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas Konvergen

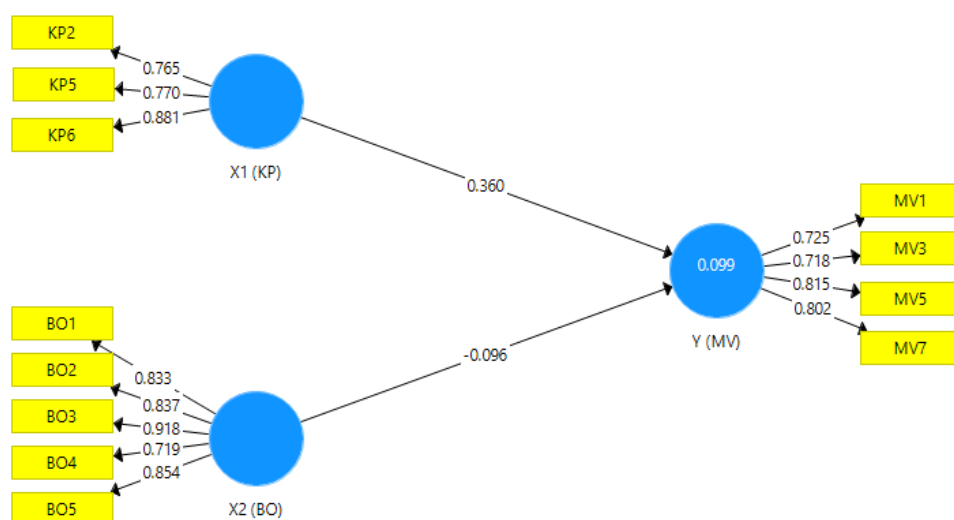
Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai dibawah 0,7 yang menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak valid yaitu pada indikator KP1, KP3, KP4, BO6, MV2, dan MV6. Maka dari itu perlu dilakukan penghapusan pada indikator yang tidak valid tersebut agar dapat memenuhi syarat untuk memperoleh nilai outer loadings yang valid dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Analisis *Outer Loadings 1*

	Kompensasi (KP)	Budaya Organisasi (BO)	Motivasi (MV)
KP1	0,529		
KP2	0,717		
KP3	0,596		
KP4	0,682		
KP5	0,738		
KP6	0,889		
BO1		0,829	
BO2		0,835	
BO3		0,914	
BO4		0,735	
BO5		0,858	
BO6		0,603	
MV1			0,742
MV2			0,386
MV3			0,702
MV4			0,718
MV5			0,806
MV6			0,680
MV7			0,786

Tabel 3. Hasil Analisis *Outer Loadings 2*

	Kompensasi (KP)	Budaya Organisasi (BO)	Motivasi (MV)
KP2	0,772		
KP5	0,779		
KP6	0,873		
BO1		0,847	
BO2		0,854	
BO3		0,918	
BO4		0,728	
BO5		0,836	
MV1			0,713
MV3			0,722
MV4			0,655
MV5			0,814
MV7			0,805



Gambar 2. Hasil *Outer Loadings 3*

Berdasarkan Tabel 3, dapat terlihat bahwa setelah penghapusan indikator yang tidak valid dan dilakukannya kalkulasi ulang, terlihat masih terdapat satu indikator yang tidak valid yaitu pada indikator MV4. Dengan hasil perubahan pertama ini yang masih terdapat indikator tidak valid, maka perlu dilakukan perubahan yang kedua kali dimana dilakukan penghapusan indikator MV4. Gambar 2 menunjukkan hasil outer loadings setelah penghapusan.

Tabel 4. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kompensasi (X1)	0,651
Budaya Organisasi (X2)	0,696
Motivasi (Y)	0,587

Berdasarkan pada tabel 4, dapat dilihat bahwa pada variabel kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi, masing-masing telah memenuhi syarat dari nilai AVE yaitu $>0,5$.

Validitas Diskriminan

Tabel 5. Hasil *Cross Loading*

	Kompensasi (KP)	Budaya Organisasi (BO)	Motivasi (MV)
KP2	0,765	0,704	0,080
KP5	0,770	0,448	0,214
KP6	0,881	0,445	0,320
BO1	0,527	0,833	0,078
BO2	0,522	0,837	0,059
BO3	0,544	0,918	0,091
BO4	0,391	0,719	-0,002
BO5	0,444	0,854	0,130
MV1	0,218	0,232	0,725
MV3	0,216	-0,017	0,718
MV5	0,152	0,108	0,815
MV7	0,292	0,076	0,802

Berdasarkan pada tabel 5. terlihat bahwa nilai outer loadings dari masing-masing indikator memiliki nilai paling tinggi daripada nilai indikator cross loadingnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai dari setiap indikator telah memenuhi kriteria yang diberikan dan dengan begitu dapat dilanjutkan untuk uji yang selanjutnya. Langkah berikutnya adalah membandingkan nilai yang dihasilkan dari korelasi antara variabel dengan variabel.

Uji Reliabilitas

Composite Reliability

Tabel 6. Hasil *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,848	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0,919	Reliable
Motivasi (Y)	0,850	Reliable

Pada Tabel 6, terlihat bahwa pada variabel kompensasi dengan nilai 0.848, budaya organisasi dengan nilai 0.919, dan motivasi dengan nilai 0.850 telah memenuhi persyaratan nilai *composite*

reliability yaitu $>0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Cronbach's Alpha

Tabel 7. Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,767	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0,905	Reliable
Motivasi (Y)	0,770	Reliable

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.767 pada kompensasi, 0.905 pada budaya organisasi, dan 0.770 pada motivasi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel yang digunakan semua merupakan variabel yang reliabel karena memiliki nilai $>0,7$.

Inner Model

Coefficient of Determination (R²)

Tabel 8. Hasil Analisis *Coefficient of Determination (R²)*

Variabel	R Square
Motivasi	0.099

Dapat dilihat pada tabel 8. bahwa pada variabel motivasi memiliki nilai R^2 0.099 dimana jika dikonversikan ke persentase menjadi 9,9%. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi hanya dipengaruhi sebesar 9,9% oleh variabel independen yaitu kompensasi dan budaya organisasi, sedangkan sisanya yaitu 90,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Path Coefficient

Tabel 9. Hasil *Path Coefficient*

	Motivasi (Y)
Kompensasi (X1)	0,360
Budaya Organisasi (X2)	-0,096

Berdasarkan Tabel 9, kompensasi memiliki nilai 0,360 terhadap motivasi, sehingga variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. Pada variabel budaya organisasi dapat terlihat memiliki nilai negatif yaitu -0,096 terhadap motivasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi.

t-statistics

Tabel 10. Hasil *t-statistics (Bootstrapping)*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	<i>t-statistics</i> (O/STDEV)	<i>p-values</i>
Kompensasi (X1) -> Motivasi (Y)	0.360	0.317	0.276	1.307	0.192
Budaya Organisasi (X2) -> Motivasi (Y)	-0.096	0.009	0.282	0.341	0.733

Hubungan variabel dapat dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai pada *t-statistics* $>$ t-tabel yaitu 1.96, dan sebaliknya dikatakan tidak signifikan apabila nilai *t-statistics* $<$ 1.96. Dalam

Tabel 10. diatas dapat dilihat bahwa kedua variabel kompensasi dan budaya organisasi memiliki nilai *t-statistics* 1.307 dan 0.341 terhadap motivasi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil berdasarkan hipotesis H1 bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi. Hasil tersebut didukung oleh penelitian relevan yang dilakukan oleh Sembiring dan Prasetio (2018) dengan penelitiannya yang menyimpulkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di BIZNET Networks. Hasil ini membuktikan teori dari Haryani *et al.*, 2015; Odunlami dan Matthew, 2014), kompensasi merupakan alat untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan tercipta rasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja (motivasi) karyawan. Kompensasi sangat penting artinya bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja (prestasi kerja) pegawai. Kemudian dari hasil analisis, maka didapatkan hasil berdasarkan hipotesis H2 yaitu budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi. Hasil ini juga sebagian didukung oleh penelitian relevan yang dilakukan oleh Renah & Setyadi (2014) dimana ditemukan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi. Dengan budaya organisasi sangat memungkinkan bagi karyawan untuk mengubah perilakunya, karena budaya organisasi dapat menjadi faktor yang berdampak positif atau negatif terhadap perilaku organisasi individu. Budaya organisasi yang positif atau negatif dapat menjadi dorongan dan motivasi bagi karyawan terkait dengan pencapaian tujuan organisasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian dilakukan oleh peneliti pada biro administrasi dan konsultan pajak Setia Utama di Medan dengan jumlah 40 responden. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi di biro administrasi dan konsultan pajak Setia Utama. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi. Data yang didapatkan pada penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dalam bentuk *google form*. Analisis pengolahan data penelitian ini menggunakan *Smart-PLS (Partial Least Square)*. Berdasarkan pada hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi.
- b. Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap motivasi.

Saran

Penelitian ini ingin memberikan saran kepada para peneliti selanjutnya, untuk melakukan penelitian dengan responden yang lebih banyak dan variabel yang lebih luas, sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat dan relevan.

Ucapan Terima Kasih

Diucapkan terima kasih kepada pihak biro administrasi dan konsultan pajak Setia Utama yang telah mengizinkan dan meluangkan waktunya untuk membantu melaksanakan penelitian ini.

REFERENSI

- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7), 137-147.
- Fernandes, A. A. (2018). The effect of organization culture. *International Journal of Law and Management*, 60(5), 1087-1096.
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15-25.
- Rahardjo, M. (2017). The Effects of Compensation on Work Motivation: Evidence from. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 1651-1662.
- Renah & Setyadi (2014). The Influence of Organizational Culture, Working Environment and Educational Training on Motivation and Performance of Government Employees at West Kutai Regency East Kalimantan. *European Journal of Business and Management*, 6(30), 182-191.
- Haryani, S. S., Hamid, D., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1-7.
- Kusuma, Y. B., Swasto, B., & Al-Musadieq, M. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 43-56.
- Odunlami, I. B., & Matthew, A. O. (2014). Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization In the Food and Beverage Industry. *International Journal Of Managerial Studies and Research*, 2(9), 108-117.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87-103.
- Schein, Edgar H., (2004), *Organizational Culture and Leadership*, 3rd edition, John Wiley & sons, Inc.
- Yanuar. (2017). Compensation, Motivation and Performance of Employees: Evidence from Indonesia. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(4), 486-492.
- Yusril, M. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 3(1), 288-300.